

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОДЕТЕРМИНАЦИИ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

Т. А. Таушанова

В статье представлен теоретический анализ основных содержательных и контекстуальных организационных факторов, которые позволят сформировать мотивацию с высоким уровнем самодетерминации. В качестве теоретической базы рассмотрения мотивации предлагается теория самодетерминации, разработанная Э. Деси и Р. Райаном.

Ключевые слова: *мотивация, самодетерминация, профессиональная самодетерминация, характеристики трудового задания, особенности социальной обстановки в организации.*

В настоящее время любая организация стремится максимально использовать потенциал своих сотрудников, создавая все условия для их наиболее плодотворной работы. Это одна из сторон взаимодействия человека с организацией. Вторая сторона – человек сам оценивает организацию, в которой работает: определяет, какую роль она играет в его жизни, какие возможности предоставляет, какой смысл он вкладывает в свое взаимодействие с организацией. В период профессионального обучения у учащихся формируются установки на восприятие будущей профессии и отношение к ней. В результате молодые специалисты приходят на работу, уже представляя характер своей будущей профессиональной деятельности, имеют мотивационные установки. Однако формирование данных представлений во многом носит стихийный характер. Поэтому адаптация молодых специалистов имеет большое значение.

Одно из условий успешной адаптации человека в профессиональной деятельности – его осознанная и адекватная мотивация, которая создает внутреннюю готовность субъекта ставить и достигать цели в профессиональной деятельности, преодолевать трудности, самосовершенствоваться. Условия, в которых работает человек, во многом формируют его мотивацию к профессиональной деятельности в конкретной организации. Поэтому изучение этих условий актуально.

В качестве одной из главных детерминант успешного функционирования организации многие авторы рассматривают внутреннюю мотивацию сотрудников, так как преобладание данного типа мотивации у работника предполагает высокую эффективность деятельности и инициативность, стимулирует к совершенствованию профессионального мастерства и является одним из условий психологического благополучия. В литературе существует огромное количество исследований, посвященных изучению внутренней мотивации и факторов, которые способствуют ее формированию и развитию, а также позитивному влиянию данного типа мотивации на результаты работы. Известно, что внутренняя мотивация связана с наличием интереса и удовольствия от процесса выполнения деятельности. Поэтому достаточно сложно сформировать условия, которые будут способствовать развитию и поддержанию данного типа мотивации для монотонных, неинтересных и скучных видов деятельности. В связи с этим мы заинтересовались теорией самодетерминации. Ее авторы занимаются изучением автономной мотивации (мотивации с высоким уровнем самодетерминации) [1]. В контексте данной теории акценты смещаются на степень осознанности собственного выбора при осуществлении той или иной деятельности, на желание человека выполнять деятельность. Критериями самодетерминированного поведения являются спонтанность, креативность, интерес и личностная значимость как причины действия, ощущение себя свободным, а также психолингвистические индикаторы – преобладание в речи глагола «хочу» над «должен» [2]. Такая мотивация связана с гибкостью, удовлетворенностью трудом, высоким уров-

нем отдачи, психологическим здоровьем и благополучием, хорошей адаптацией на рабочем месте [1; 3].

Когда человек воспринимает себя как первопричину своего собственного поведения, другими словами, имеет представление о том, что причины, обуславливающие его поведение, исходят от него, и он выполняет ту или иную деятельность по своей воле, то можно говорить о самодетерминации. Для детализации, насколько выбор человека исходит от него самого, а не определяется внешними причинами, используется понятие *континуум самодетерминации* [1]. Данный континуум имеет два полюса: автономия – контроль. Автономия предполагает высокий уровень самодетерминации. Контроль, напротив, подразумевает деятельность с ощущением давления, необходимости выполнения своей работы, что свидетельствует о низком уровне самодетерминации, в некоторых случаях – о ее отсутствии. Таким образом, мотивация может быть автономной (самодетерминированной) либо контролируемой.

Тип мотивации поведения, который обладает самым высоким уровнем самодетерминации и располагается на вершине автономного полюса континуума автономия – контроль, является классическим вариантом *внутренней мотивации*. Внутренняя мотивация – изначально автономный вид регуляции поведения, в отличие от других регуляторных процессов (будут описаны ниже). Отличительным признаком внутренней мотивации является интерес, который человек испытывает к процессу выполнения деятельности.

Когда деятельность подкрепляется только внешними стимулами (сотрудник выполняет свои обязанности только тогда, когда начальник наблюдает, ребенок делает уроки только в присутствии родителей и т. д.), то имеет место *внешняя регуляция*. Люди выполняют деятельность, чтобы получить желаемые последствия (например, материальные награды) либо чтобы избежать наказания. В континууме самодетерминации внешняя регуляция имеет максимальный уровень контроля.

Внешняя мотивация не может априори являться автономной. В таком случае возникает вопрос: как объяснить с точки зрения самодетерминации такое поведение человека, когда он сам принимает решение о выполнении той или иной деятельности, но руководствуется при этом внешними стимулами? Для ответа авторы теории самодетерминации используют понятие *интернализация локуса каузальности* [1]. Данное понятие позволяет рассмотреть механизмы, благодаря которым внешняя мотивация может приобретать автономность. Интернализация предполагает активный и естественный процесс: у человека происходит трансформация социальных норм или требований в личные ценности, которые становятся регуляторами его поведения. Таким образом, изначально внешние регуляторы и ценности деятельности, лежащие в основе поведения, могут в процессе интернализации переходить во внутренний план. В результате человек сам будет принимать решение о выполнении той или иной деятельности, даже когда он не будет испытывать

интереса и удовольствия от процесса. Мотивация в данном случае будет внешней, но поведение до определенной степени самодетерминированным. Примером такого типа регуляции является *идентификационная регуляция*, при которой человек начинает принимать ценности и регуляторные процессы деятельности и отождествлять их с собственными. Иными словами, идентификационная регуляция возникает тогда, когда человек замечает и принимает важность, лежащую в основе поведения. Появляется желание выполнить эту деятельность. Такой вид регуляции побуждает трудовую активность и влияет на формирование целей деятельности и путей их достижения. Если, например, медицинский работник понимает и принимает, что комфорт и здоровье пациента является важной и значимой целью и ценностью своей деятельности, то он будет ощущать себя относительно автономным, выполняя даже неприятные процедуры для достижения комфорта пациента. Человек, который осознает важность регулярного выполнения физических упражнений для своего здоровья, будет добровольно осуществлять их. Данный тип регуляции поведения предполагает ощущение человеком большей свободы выбора, так как цели поведения становятся более конгруэнтными его личным целям и ценностям, понимание их важности становится частью идентичности человека.

При определенных условиях, на выявление и систематизацию которых направлено наше исследование, в процессе интернализации внешне мотивированное поведение может постепенно приобретать черты самодетерминированного поведения, двигаясь от полюса «контроль» к «автономному» полюсу континуума самодетерминации.

Для формирования мотивации с высоким уровнем самодетерминации необходимым условием является удовлетворение потребностей человека в ощущении себя автономным и компетентным [1]. Проанализировав данные различных исследований, можно сделать предположение, что содержательные и контекстуальные аспекты работы в организации, которые обеспечивают удовлетворение указанных потребностей, будут способствовать формированию самодетерминации.

Работа в организации связана с двумя аспектами: содержательным (характеристика деятельности самой по себе) и контекстуальным (условия, в которых данная деятельность осуществляется). Таким образом, анализ организационных факторов самодетерминации можно осуществлять в следующих областях: 1) специфические аспекты содержания работы (трудового задания); 2) особенности социальной обстановки, такие как аспекты организационного климата и стиля управления в организации.

Предприятие, целью которого является выполнение производственных заданий, и человек как исполнитель работы составляют единое целое, определяемое через работу. Рабочие задания образуют точку пересечения между сотрудником и организацией. Поэтому рабочее задание является одним из

центральных психологически значимых для понимания аспектов выполнения и организации работы. Его субъективное восприятие играет важную роль в психологической деятельности. Возникает вопрос: как организовать задания, чтобы, с одной стороны, трудовой процесс отражал цели деятельности и предъявлял к сотруднику достаточные требования, с другой стороны, чтобы обеспечивалась мотивация выполнения задания без использования внешних стимулов.

Анализ характера деятельности как фактора, способствующего удовлетворению указанных выше потребностей, позволяет выделить следующие содержательные аспекты [4]: **разнообразие профессиональных навыков** – показатель возможности применения и раскрытия сотрудником всех своих навыков, знаний, умений и способностей в процессе выполнения трудового задания; **завершенность задания** – показатель завершенности и целостности результата, т. е. возможность выполнять задание от начала до конца с видимым результатом; **значимость задания** – показатель оценки сотрудником степени влияния своей работы на жизнь и работу других людей (в данной организации или вовне), ощущение того, что работа имеет смысл; **автономия** – показатель возможности предоставления сотруднику независимости, свободы выбора режима работы и способов ее выполнения; наличие как положительной, так и отрицательной **обратной связи**, в том случае, если она носит информирующий, а не контролирующий характер. В зависимости от источника было выделено два аспекта обратной связи: **обратная связь от работы** – показатель возможности получения сотрудником оперативной и понятной информации о качественном исполнении своего трудового задания; **обратная связь от других сотрудников** – показатель возможности получения сотрудником необходимой информации о качестве выполнения своего трудового задания от сотрудников и руководителей. Данные характеристики работы позволяют человеку осознать значимость своей работы, возможности собственного развития и самореализации. Это дает основание полагать, что организация деятельности в соответствии с данными характеристиками будет способствовать реализации чувства компетентности сотрудника в организации.

В качестве контекстуальных факторов были определены такие, как **автономный стиль управления** [1] (понимание и признание руководителем перспективности своих сотрудников, обеспечение значимой информацией, поддержание и поощрение инициативы, обеспечение обратной связи информирующим, а не контролирующим способом, предоставление права выбора), а также **благоприятный психологический климат** [1].

Таким образом, перечисленные выше специфические аспекты содержания работы (трудового задания), организационного климата и стиля управления в организации будут способствовать развитию у сотрудников типов мотивации с высоким уровнем самодетерминации.

**Библиографические ссылки**

1. *Gagne, M., Deci, E.* Self-determination theory and work motivation // *Journal of organizational Behavior*. – 2005. – № 26. – P. 331–362.
2. *Deci, E., Ryan, R.* A motivational approach to self : Integration in personality // *Nebraska Symposium on Motivation*. – 1991. – Vol. 38. – P. 237–288.
3. *Deci, E., Ryan, R.* The «What» and «Why» of goal pursuits : Human needs and the self-determination of behavior // *Psych. Inquiry*. – 2000. – Vol. 11, № 4. – P. 227–268.
4. *Hackman, J., Oldham, G.* Development of the job diagnostic theory // *Journal of Applied Psychology*. – 1975. – № 60. – P. 159–170.

**Таушанова Татьяна Александровна**, аспирант кафедры психологии факультета философии и социальных наук БГУ, педагог-психолог 1-й категории психологической службы БГУ.

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор заведующий кафедрой психологии факультета философии и социальных наук БГУ И. А. Фурманов.